

# REFERAT Hovedudvalget d. 02-04-2019

**Mødedato**           Tirsdag d. 02. april 2019 kl. 12:30

**Mødested**           Mødeværelse 4

**Mødedeltagere**     Anders Meinert Pedersen, Andreas Kerl, Betina Iroisch  
Kristensen, Birgitte Valeur (Fravær), Christian Schacht-Magnussen  
(Fravær), Edel Marie Laursen, Flemming Jensen, Gitte Møller  
(Fravær), Helle Adolfsen, Helle Storbak, Henrik R. Jensen, Henrik  
Tarp Hansen, Jack Geilager, Jane Kraglund (Formand), Jens Erik  
Spedsbjerg, Jesper Rønn, Jørgen Bjelskou (Fravær), Kirsten Thoke  
(Fravær), Lene Borregaard, Lisbeth Hammer Andersen, Lone  
Rasmussen (næstformand), May Britt Larsen (Fravær), Niels Nørgaard  
Pedersen, Per Busk (Fravær), Peter Fosgrau, Rikke Kruse  
(suppleant), Shady El-Haj Khalil (Fravær), Ullis Wagnholt  
Johansen, Camilla Skytte Behrendsen (arbejdsmiljø), Jesper Stockmarr  
(sekretariat), Claudia Juhl (sekretariat)

## Indholdsfortegnelse

Velkomst, opfølgning og generel information.....	3
Erfaringer fra Fælles Akutmodtagelsen (FAM) på Sygehus Sønderjylland og OUH.....	6
Delestillinger.....	8
Delpension for sygeplejersker.....	10
Fælles tværgående rygepolitik i Region Syddanmark.....	11
Høring: Udkast til Politik for frivillighed og medborgerskab i Region Syddanmark.....	14
Orientering om arbejdet med udvidet udfordringsret i Region Syddanmark.....	16
Orientering om LMS-projektet.....	19
Lyd, fotografi og videooptagelser af regionens medarbejdere.....	22
Opfølgning på lønniveauer pr. august 2018.....	24
Drøftelse af kadence for afholdelse af MTU.....	25
Vejledning om offentligt ansattes yringsfrihed - udkast til revideret kapitel om meddeleret.....	26
Fastsættelse af bidrag til Region Syddanmarks barselspulje 2019.....	28
Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.....	29
Hovedudvalgets temadrøftelse med regionsrådet 13. marts 2019.....	30
Hovedudvalgets døgnsseminar 2019.....	31
Kommunikation fra mødet.....	32
Eventuelt.....	33

# Punkt 1: Velkomst, opfølgning og generel information

19/21

## Sagsfremstilling

- Status på EPJ/PAS
- Status på arbejdet med særlige pladser i psykiatrien
- Status på retningslinje for efteruddannelse
- TV-dokumentar om udenlandske læger
- Styrkelse af den præhospital indsats
- Kommunal medfinansiering
- Orientering om ny At-vejledning
- Rapportering vedr. whistleblowerordning 2. halvår 2018
- Aftale om sundhedsreform (<https://intra.reg.rsyd.dk/organisation/regionernes-fremtid/Sider/default.aspx>)
- Evt. kommentarer til referat fra sidste møde den 29. januar 2019

## Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019

### Status på EPJ/PAS

Niels Nørgaard Pedersen orienterede om, at der sammen med udbyderen Systematic A/S aktuelt arbejdes på at afklare forskellige spørgsmål i forhold til systemet, herunder muligheder for konfiguration og forenklinger. I den forbindelse er man løbende i dialog med klinikere og andre målgrupper. Der indsamles også erfaringer og best practice andre steder fra, herunder Region Midtjylland. Medarbejdersiden spurgte ind til tidsplanen og opstarten af det nye system. Ledersiden bekræftede, at man forventer at kunne starte op som planlagt i efteråret 2020.

### Status på arbejdet med særlige pladser i psykiatrien

Med henvisning til lovændringen om ændrede visitationsregler til de særlige pladser i psykiatrien informerede Anders Meinert Pedersen om, at de nye regler gør det nemmere at visitere brugere ind på pladserne. Regionen får også selv mulighed for at indstille. Status er, at 6 ud af 15 pladser er besat i Vejle og 3 ud af 7 pladser i Esbjerg. Sideløbende arbejdes der med etableringen af flere pladser i Esbjerg, hvor der skal oprettes i alt 17 pladser. Der er sket væsentlige forbedringer i forhold til arbejdsmiljøet. Ved hjælp af målrettede indsatser er udfordringer såsom vold, arbejdsulykker og langtidssygefravær betydeligt reduceret. Derudover er der sket en væsentlig reduktion i hæværk.

### Status på retningslinje for efteruddannelse

Medarbejdersiden henviste til eksempler på konferencer, hvor der er relativt få deltagere fra Region Syddanmark sammenlignet med antallet af deltagere fra andre regioner. Medarbejdersiden spurgte derfor ind til, om retningslinjerne håndteres for strengt. Ledersiden gjorde rede for, at der arbejdes på at få retningslinjerne implementeret på en velfungerende måde. Det er en proces som udvikles løbende, og der er fokus på, at medarbejdere får den relevante efteruddannelse.

#### TV-dokumentar om udenlandske læger

Jane Kraglund orienterede om, at mange har et forståeligt behov for at kommunikere, at man i Region Syddanmark sætter stor pris på de sundhedsfaglige kolleger, som kommer hertil fra udlandet. Der blev bl.a. henvist til en kronik (Jyske Vestkysten 6. marts 2019), hvori regionens lægefaglige direktører understreger, at de udenlandske kolleger spiller en afgørende rolle for løsningen af kerneopgaven. Medarbejdersiden tog også stærkt afstand fra TV-udsendelsens kritiske fokus og udtrykte, at det er meget beklageligt, hvis nogle læger som følge heraf mødes med mistro. Medarbejdersiden oplever, at de læger, som er kommet hertil fra udlandet og arbejder i Region Syddanmark, er meget dygtige og kompetente.

#### Styrkelse af den præhospital indsats

Jane Kraglund henviste til vedlagte bilag, som viser en mindre besparelse ved hjemtagelsen af ambulancedriften. Medarbejdersiden bakkede op om aftalen om styrkelse af den præhospital indsats.

#### Kommunal medfinansiering

Jane Kraglund gjorde rede for, at der er sket nogle forskydninger i de enkelte kommuners medfinansiering, som har givet anledning til spørgsmål fra kommunernes side. Der er derfor igangsat en analyse, som skal belyse udviklingen i udgifter til den kommunale medfinansiering. Det skal understreges, at det handler om et økonomisk mellemværende mellem kommunerne og finansministeriet. Medarbejdersiden tog orienteringen til efterretning.

#### Orientering om ny At-vejledning

Lene Borregaard orienterede om, at den nye At-vejledning lægger op til en langt bredere tolkning af krænkende handlinger på arbejdspladsen. Medarbejdersiden tog orienteringen til efterretning.

#### Rapportering vedr. whistleblowerordning 2. halvår 2018

Jane Kraglund gjorde rede for, at der sker en halvårlig rapportering om whistleblowerordningen med angivelse af henvendelsers antal og karakter. I perioden 1. juli 2018 til 31. december 2018 er der indkommet i alt 5 henvendelser. Alle henvendelser er af Deloitte vurderet at være uden for ordningen. Lone Rasmussen konkluderede, at der således ikke har været en eneste henvendelse i perioden, som faldt inden for ordningen.

#### Aftale om sundhedsreform

Jane Kraglund opsummerede, at sundhedsaftalen mellem regeringen og Dansk Folkeparti i store træk ligner regeringens sundhedsudspil fra januar. Delaftalen vedrørende miljø lægger fortsat op til, at opgaver vedrørende jordforurening og råstofudvinding centraliseres.

Delaftalen om det specialiserede socialområde indebærer, at der skal ske en nærmere undersøgelse af de enkelte regionale tilbud, inden der tages stilling til, hvor tilbuddene placeres. Sundhedsaftalen præciserer derudover, at virksomhedsoverdragelse bringes i spil for de medarbejdere, som arbejder inden for sundhedsområdet. Opgaverne i Regional Udvikling er derimod ikke omfattet af virksomhedsoverdragelse. Medarbejdersiden påpegede, at det kan være vanskeligt at håndtere usikkerheden. Ledelsessiden anerkendte, at det er vanskeligt at gå i uvished og understregede, at man fra ledelsens side vil understøtte alle medarbejdere bedst muligt. Indtil videre er der tale om et valgoplæg og der vil derfor først komme en nærmere afklaring efter folketingsvalget.

#### Evt. kommentarer til referat fra sidste møde den 29. januar 2019

- Med henvisning til opbevaring af personfølsomme data spurgte Lone Rasmussen til status for at finde en løsning for tillidsrepræsentanter. Jane Kraglund informerede om, at Regional IT er i gang med at undersøge de tekniske muligheder. Der gives en status på et kommende møde i Hovedudvalget. Supplerende hertil oplyste Jane Kraglund, at der også vil komme et oplæg om håndteringen af logning på et kommende møde i Hovedudvalget.
- Jane Kraglund informerede om, at det private vaskeri, De Forende Dampvaskerier (DFD), som overtager opgaven fra Syddanske Vaskerier med at levere vaskeriydelser til OUH og SLB, har valgt at løse opgaverne ved deres eksisterende sygehusvaskerier i Aalborg og Skovlunde. DFD har vaskerier til andre brancher i Odense, Kolding,

Vejen og Herning. Det vil derfor blive undersøgt, om de berørte vaskerimedarbejdere fra Syddanske Vaskerier kan virksomhedsoverdrages til disse vaskerier, som ligger geografisk tættere på.

## **Bilag**

Lovforslag vedr. ændrede visitationsregler til de særlige pladser i psykiatrien.pdf

Hjemtagelse af ambulancedriften i Region Syddanmark

Aftale om styrkelse af den præhospitale indsats

Notat vedr. kommunal medfinansiering

At-vejledning\_4-3-1-kraenkende-handlinger

Whistleblowerordning - henvendelser 2. halvår 2018

HU 29-01-2019 referat

## **Punkt 2: Erfaringer fra Fælles Akutmodtagelsen (FAM) på Sygehus Sønderjylland og OUH**

19/21

### **Sagsfremstilling**

Medarbejdersiden i Hovedudvalget har ønsket en drøftelse af, hvordan det går på Fælles Akutmodtagelserne (FAM) i Region Syddanmark – blandt andet med fokus på trivslen, arbejdsmiljøet og rekrutteringssituationen.

På mødet vil repræsentanter fra Sygehus Sønderjylland og OUH dele deres erfaringer og fortælle om, hvordan de lokalt arbejder med trivsel, arbejdsmiljø og rekruttering på FAM.

Med udgangspunkt i deres oplæg er der mulighed for spørgsmål og en fælles drøftelse.

### **Indstilling**

Til drøftelse.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019**

Oversygeplejerske Helle Overgaard fra Sygehus Sønderjylland præsenterede en række data fra Fælles Akutmodtagelsen (FAM) i Åbenrå. Den seneste trivselsmåling viste positive resultater for næsten alle medarbejdergrupper. Dog påpeges udfordringer i forhold til de fysiske rammer samt trusler og vold, som afdelingen arbejder på at håndtere. Med henblik på rekrutteringen er der p.t. en lav omsætning og alle normerede stillinger er besatte. Som et supplement til de regulære uddannelsesforløb for sygeplejersker og læger har man indført 15 minutters daglig træning samt tilbud om etisk refleksion én gang om ugen. For at lette arbejdspresset er der blandt andet etableret et samarbejde med gymnasieelever og ansatte på særlige vilkår, som kan hjælpe med enkle opgaver. Der er en oplevelse af, at disse tiltag bidrager positivt til arbejdsmiljøet.

Med henvisning til brugen af gymnasieelever og ansatte på særlige vilkår spurgte medarbejdersiden, hvorvidt personalet er blevet hørt. Helle Overgaard gjorde rede for, at medarbejderne selv havde taget initiativ til at etablere et samarbejde med disse grupper.

Oversygeplejerske Charlotte Mose Hansen og arbejdsmiljøkoordinator Trine Ann Petterson fra FAM i Odense gjorde rede for, at arbejdsmiljøet løbende tænkes ind i opgaveløsningen. Bl.a. ved at have fokus på arbejdsmængden, vagtbelastningen, kerneopgaven og følelsesmæssige krav. Der arbejdes endvidere med systematisk uddannelse og kompetenceudvikling for sygeplejersker, samt mentorordninger for nyuddannede. Der er p.t. ingen problemer med at rekruttere alle faggrupper og personaleomsætningen ligger på et fornuftigt niveau (13 %). Der er gode fysiske rammer på FAM i Odense og sikkerhedssituationen understøttes ved en direkte telefonforbindelse til politiet. Derudover trænes personalet i at håndtere en SKAL-lukning én gang ugentligt.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvorvidt der er mulighed for at følge det oprindelige koncept for FAM, hvor speciallæger står i front. Både Helle Overgaard og Charlotte Mose Hansen bekræftede, at speciallæger er i front.

Data fra MTU2018, personaleomsætning og LUP for alle Fælles Akutmodtagelser er vedlagt som bilag til referatet. Derudover er præsentationerne vedlagt som bilag til referatet.

## **Bilag**

Suppl. bilag pkt 2. præsentation FAM OUH.pdf

Suppl. bilag pkt 2. præsentation FAM SHS

Suppl. bilag pkt 2. LUP akut 2018.pdf

Suppl. bilag pkt 2. MTU2018 resultater FAM

Suppl. bilag pkt 2. personaleomsætning FAM

## **Punkt 3: Delestillinger**

18/56831

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget i Region Syddanmark har på mødet i august 2018 drøftet delestillinger, og har i den sammenhæng ønsket, at der blev udarbejdet et oplæg til vejledende materiale vedrørende etablering og håndtering af delestillinger.

Baggrunden er, at der viser sig en stigning i behovet for at etablere delestillinger i regionen - både internt i regionen, men også i samarbejdet med kommuner og andre aktører. Emnet har fyldt en del hos Steno Diabetes Center Odense, hvor der blandt andet er blevet efterspurgt klarhed omkring en række forhold.

Hovedudvalget har ønsket, at der blev indsamlet input fra sygehusene omkring eventuelle erfaringer ved brug af delestillinger.

Oplægget er dels blevet behandlet i HR Lederforum den 29. november 2018 og den 7. marts 2019, hvor HR cheferne er kommet med bemærkninger til oplægget og har delt erfaringer om delestillinger.

Oplægget er ligeledes blevet drøftet på dagsordensudvalgsmøde til Hovedudvalget den 14. januar 2019, hvorefter der opstod behov for en række nærmere præciseringer.

Oplægget er nu blevet præciseret og indeholder en beskrivelse af de forhold/spørgsmål, der kan være/opstå i forbindelse med etablering/håndtering af delestillinger.

Der vil være behov for en løbende opdatering af vejledningen i takt med, at der opnås mere og mere erfaring med etablering og håndtering af delestillinger i regionen.

Der arbejdes desuden på at få afklaret, hvorvidt der skal udarbejdes en lille praktisk vejledning omkring registreringer i tjenestetid ved delestillinger.

### **Indstilling**

Til drøftelse

### **Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019**

Medarbejdersiden bemærkede, at oplægget er en brugbar vejledning til håndtering af delestillinger, men understregede samtidigt, at delestillinger ligesom andre stillinger skal forhandles med den respektive faglige organisation. Medarbejdersiden foreslog følgende tilpasninger i oplægget:

- at fravær / sygdom kun skal meddeles det primære arbejdssted, som har ansvar for at oplyse fravær til det sekundære arbejdssted.
- at medarbejderne fra det primære og det sekundære arbejdssted skal have mulighed for at udpege en medarbejderrepræsentant til indstillingsudvalget i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere.

- at det i forbindelse med en opsigelse skal undersøges, om der er mulighed for at bibeholde ansættelse i den ene del af stillingen under ændrede vilkår.

Ledersiden bemærkede, at det er forskelligt fra sted til sted, hvordan delestillinger opstår og udformes. Det er derfor væsentligt, at der også er plads til lokalt at udfolde processen. Jane Kraglund konkluderede, at oplægget bliver revideret og fremlagt i en ny version på et kommende møde i Hovedudvalget.

## **Bilag**

oplæg - vejledende materiale vedrørende delestillinger

## **Punkt 4: Delpension for sygeplejersker**

19/11567

### **Sagsfremstilling**

Medarbejdersiden har ønsket en drøftelse i Hovedudvalget vedr. fastholdelse af sygeplejersker, herunder hvilke tilbud, der kan gøre det mere attraktivt for sygeplejerskere at blive længere på arbejdsmarkedet, eksempelvis tilbud om delpension.

Der er mellem Danske Regioner, Kommunernes Landsforening og pensionselskabet PKA i 2013 indgået aftale om muligheden for delpension for blandt andet sygeplejersker. Muligheden blev en del af Danske Regioners pensionspolitik af 6. december 2013.

Delpension er en mulighed for gradvis tilbagetrækning for medarbejdere i slutning af et arbejdsliv, som ønsker at gå ned i tid uden at forlade arbejdsmarkedet helt. Delpensionen sikrer en økonomisk kompensation i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Udbetaling af delpension kan f.eks. ske som en løbende livrente. Delpensionen beregnes af den ansattes pensionsopsparing. Maksimalt kan en tredjedel af det indbetalte pensionsbidrag anvendes til delpension jf. Danske Regioners pensionspolitik (se bilag).

Forudsætningerne for at kunne få en ordning om delpension er, at:

- man er født før d. 1. januar 1959,
- man må ikke have ret til efterløn,
- man arbejder i Danmark,
- man har betalt mindst 10 års fuldt bidrag til ATP Livslang Pension inden for de seneste 20 år,
- man har fået opgjort sin pensionsformue ved A-kassen.

Dansk Sygeplejeråd, kreds Syddanmark har indgået samarbejde med blandt andet Odense Universitetshospital for at udbrede kendskabet til muligheden for delpension, som en mulig blød overgang fra arbejdsliv til pensionisttilværelse.

### **Indstilling**

Til orientering.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019**

Med henvisning til, at rekrutteringsproblematikken relaterer sig til flere forskellige faggrupper, foreslog medarbejdersiden, at tilbuddet om delpension udvides til alle faggrupper. Ledersiden gjorde opmærksom på, at tilbud om delpension er reguleret centralt. Jane Kraglund konkluderede, at de aftalemæssige rammer for andre faggrupper vil blive undersøgt. På baggrund heraf vil punktet blive tilpasset og fremlagt på ny på et kommende møde i Hovedudvalget.

### **Bilag**

Bilag - DR Pensionspolitik.pdf

## **Punkt 5: Fælles tværgående rygepolitik i Region Syddanmark**

18/44689

### **Sagsfremstilling**

Behovet for at kigge nærmere på en fælles tilgang til rygning i regionen blev kort drøftet på hovedudvalgs mødet i august måned 2018.

Hovedudvalget blev på mødet den 12. december 2018 forelagt et oplæg til en fælles tværgående rygepolitik, hvortil der var en række bemærkninger og ønsker om yderligere afklaringer. Der blev i den forbindelse nedsat en arbejdsgruppe, som har arbejdet videre med at få defineret en fælles tværgående rygepolitik.

Rygning håndteres i dag forskelligt på de enkelte arbejdspladser i regionen.

En fælles tværgående rygepolitik skal derfor dels sikre en ensartet tilgang og håndtering af medarbejdernes adgang til rygning på den enkelte arbejdsplads, og dels sikre at medarbejderne kan færdes i et røgfrit arbejdsmiljø uden umiddelbare gener og de sundhedsfarer, der er forbundet med rygning og passiv rygning.

På alle somatiske sygehuse i Region Syddanmark gælder der allerede en rygepolitik, som er defineret ud fra både arbejdstid og matrikel, således at det hverken er tilladt at ryge i arbejdstiden eller på matriklen.

Oplæg til en fælles tværgående rygepolitik - gældende for regionens medarbejdere

Oplæg til en fælles tværgående rygepolitik retter sig mod regionens medarbejdere på samtlige arbejdspladser i regionens regi og er defineret ud fra, at der ikke må ryges i hverken arbejdstid eller på regionens matrikler. Oplægget medfører at eventuelle eksisterende rygeområder skal nedlægges.

Oplægget er vedlagt som bilag.

Hjælp til rygestop

Mange arbejdspladser vælger at tilbyde ansatte hjælp til rygestop f.eks. ved at lade medarbejdere deltage på eksisterende rygestopkurser i kommunerne eller får arrangeret, at der kan afholdes rygestopkurser på den enkelte arbejdsplads. Det foreslås i den forbindelse, at det drøftes konkret i de lokale FMU'er, hvilke tiltag der kan gøres i den forbindelse.

Rygepolitik for borgere, patienter, pårørende og besøgende etc.

Der findes i Region Syddanmark en rygepolitik, som vedrører patienter, borgere, brugere, pårørende m.fl. Politikken er udarbejdet og vedtaget af regionsrådet i 2009. Rygepolitikken tager udgangspunkt i lov om røgfrie miljøer. Rygepolitikken er vedlagt som bilag.

Oplæg til den videre proces

2. april 2019 Oplæg drøftes i Hovedudvalget med mulighed for eventuelle bemærkninger.
- Senest ultimo juni 2019 Oplæg forelægges de lokale FMU'er til drøftelse og med mulighed for eventuelle bemærkninger, samt drøftelse af eventuelle lokale tiltag i forlængelse af en eventuel vedtagelse af en fælles tværgående rygepolitik. Herunder en drøftelse af, hvorvidt arbejdspladsen bør tilbyde hjælp til rygestop og/eller henviser til kommunernes rygestopkurser.
15. august 2019 Til fornyet behandling/godkendelse i Hovedudvalget med inddragelse af eventuelle bemærkninger fra FMU'erne.
- september - december 2019 Implementeringsarbejde - effektivering af den fælles tværgående rygepolitik, orientering af medarbejdere, klargøring af skiltning omkring "røgfrit miljø", forberedelse af nedlæggelse af rygeområder etc.
1. januar 2020 Den fælles tværgående rygepolitik træder i kraft.

## Indstilling

Til drøftelse.

## Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019

Lone Rasmussen orienterede om, at medarbejdersiden bakker op om vedlagte oplæg til en fælles tværgående rygepolitik i Region Syddanmark med en anbefaling om, at rygestopkurser tilbydes på regionens arbejdspladser. Ledersiden foreslog, at tilbud om rygestopkurser drøftes på FMU-niveau og organiseres lokalt, som det er mest hensigtsmæssigt. Derudover var der en drøftelse af, hvorvidt forholdene for medarbejdere på flekstid skulle præciseres. Der var en fælles forståelse af, at et rygeforbud i arbejdstiden indebærer, at det ikke er tilladt at flekse ud for at ryge. Det blev derfor konkluderet, at sætningen "For de medarbejdere, som har flekstid, er det ikke tilladt at flekse ud for at ryge." slettes.

## Bilag

Region Syddanmarks rygepolitik i forhold til patienter, brugere, pårørende m.v.

Oplæg til fælles tværgående rygepolitik

# Punkt 6: Høring: Udkast til Politik for frivillighed og medborgerskab i Region Syddanmark

18/7954

## Sagsfremstilling

I Aftale om budget 2018 for Region Syddanmark fremgår det, at den eksisterende regionale strategi om frivillighed skal fornyes. Formålet med fornyelsen er at sætte fokus på et stærkere samarbejde med de frivillige, særligt i sektorovergangene. Derudover er der et politisk ønske om, at man understøtter en udbredelse af de gode erfaringer og indsatser, der allerede er i gang på frivillighedsområdet. Til dette formål blev der sidste år nedsat en arbejdsgruppe med deltagelse af repræsentanter fra Hovedudvalget. Strategien er endvidere løbende drøftet i forskellige politiske udvalg.

Der foreligger nu et udkast til en fornyet strategi, som har ændret navn til politik, samt en række anbefalinger, som sendes i høring efter behandling i regionsrådet den 25. marts 2019.

### Politikkens indhold

Politikken er bygget op omkring fem hovedbudskaber, som er valgt på baggrund af en løbende politisk drøftelse og kvalificering. Derudover er arbejdet og konklusionerne blevet efterprøvet ved en workshop med deltagere fra bl.a. frivillighedsområdet, patientforeninger og kommunale frivillighedskonsulenter og på Inspirationsdag om frivillighed på psykiatri- og socialområdet samt på baggrund af den nedsatte arbejdsgruppes prioritering.

### Forsikringsforhold for frivillige

Lovgivningen har med virkning fra 1. juli 2017 gjort det muligt for regionerne at tegne ansvars- og ulykkesforsikring for de frivillige. Region Syddanmark vil, med vedtagelsen af denne politik, forsikre de frivillige, der er tilknyttet regionen.

### Anbefalinger

Med udkastet til politikken følger en række anbefalinger.

I arbejdet med politikken er det for eksempel blevet tydeligt, at der er behov for en understøttende organisering for at sikre udviklingen af samarbejdet med frivillige på tværs af sektorer.

En af anbefalingerne er derfor, at der ansættes en frivilligkoordinator på hvert af de fire somatiske sygehuse samt på psykiatri- og socialområdet. Dette er bl.a. inspireret af de 22 syddanske kommuner, som alle har en frivillighedskoordinator, og som alle er meget langt i forhold til samarbejdet på frivillighedsområdet.

Nogle af anbefalingerne vil kræve tildeling af midler, herunder bl.a. anbefalingen om at ansætte frivilligkoordinatorerne samt at etablere faciliteter på de regionale enheder, som kan hjælpe de frivillige til at føle sig velkomne. Andre anbefalinger vil medføre ændrede arbejdsgange.

Anbefalingerne fremgår af vedlagte bilag.

### Høring

Høringsudkast til Politik for frivillighed og medborgerskab i Region Syddanmark behandles efter planen på regionsrådet 25. marts 2019, hvorefter den sendes i høring hos relevante høringsparter i perioden 26. marts til 7. maj 2019. Med henblik på MED-systemet vil Fælles MED-Udvalgene modtage høringsmaterialet i samme periode. Hovedudvalget behandler høringsudkast på mødet den 2. april 2019.

Når høringsperioden er ovre, vil de indkomne hørings svar blive behandlet i arbejdsgruppen, hvorefter Politik for frivillighed og medborgerskab i Region Syddanmark i sin endelige form forventes forelagt regionsrådet på møde den 30. september 2019.

## **Indstilling**

Til drøftelse med mulighed for at afgive et hørings svar.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019**

Hovedudvalget bakkede op om udkastet til Politik for frivillighed og medborgerskab i Region Syddanmark med følgende bemærkninger til et hørings svar:

- det er væsentligt at fortsætte en åben og nuanceret dialog om, hvilke opgaver og kompetencer frivillige særligt kan bidrage med, for at modvirke misforståelser og bekymringer om, at frivillige kan udgøre en trussel mod de ansattes arbejde.
- der skal sikres en klar opgavedefinition og det anbefales, at opgaver og rammer for samarbejdet med frivillige drøftes lokalt i MED-udvalgene.
- der skal være opmærksomhed på, at frivillige-koordinatorer har/får et grundigt indblik i enhedens kerneopgave for at kunne understøtte samarbejdet med frivillige bedst muligt.
- Det foreslås, at følgende udsagn omformuleres: ”frivillighed bidrager til lighed i sundhed.” Ny formulering: ”frivillighed kan understøtte lighed i sundhed.”

## **Bilag**

Bilag til Politik for frivillighed og medborgerskab i Region Syd...pdf

Høringsudkast - Politik for frivillighed og medborgerskab i Region Syddanmark

Høringsbrev\_Høring af udkast til Politik for frivillighed og medborgerskab i Region Syddanmark.docx

Høringsparter - Politik for frivillighed og medborgerskab i Region Syddanmark.docx

# Punkt 7: Orientering om arbejdet med udvidet udfordringsret i Region Syddanmark

17/36210

## Sagsfremstilling

Der orienteres om muligheden for, at medarbejdere i Region Syddanmark kan indsende konkrete forslag til udfordring af statslige regler.

Hvad er udvidet udfordringsret?

Som en del af reformsporet ”Færre regler og mindre bureaukrati”, der er en del af regeringens sammenhængsreform, lancerede Økonomi- og indenrigsministeriet 30. september 2017 initiativet ”udvidet udfordringsret”. Med den udvidede udfordringsret har alle offentligt ansatte og private leverandører mulighed for at komme med ændringsforslag til uhensigtsmæssige statslige (lovgivningsmæssige) og lokale regler samt at søge om at fravige reglerne. Udfordringsretten indgår således i regeringens målsætning om at fremme afbureaukratisering i den offentlige sektor. Indsatsen har til formål at bidrage til at udvikle nye løsninger i det offentlige og medvirke til at afskaffe proceskrav, dokumentation m.v., så der kan sættes yderligere fokus på resultater og skabes rum til god ledelse og større frihed i opgaveløsningen.

Den udvidede udfordringsret gælder fra 2017 til udgangen af 2021. Den nye udfordringsret udvides i forhold til udfordringsretten 2008-2015, idet der nu også åbnes op for at imødekomme forslag, der kræver lovændringer. Det er således både muligt at komme med regelforenklingsforslag til lokale og statslige regler, dog må forslag ikke være i strid med EU-reglerne.

Forslag vedrørende statslige regler behandles af det relevante ministerium. Forslag til forenkling af lovgivning kan indsendes løbende til ressortministerierne ved hjælp af et ansøgningsskema. Det udfyldte skema skal dog godkendes politisk af regionsrådet, inden forslaget indsendes.

Ansøgninger om fritagelse fra statslige regler kan både imødekommes gennem generelle regelændringer og ved at etablere forsøg med henblik på at afprøve nye måder at gøre tingene på i den offentlige sektor.

Region Syddanmarks indsats hidtil i forhold til udvidet udfordringsret

I første omgang blev det besluttet, at Region Syddanmarks indsats i forbindelse med udvidet udfordringsret indledningsvist skulle have fokus på regionshusets afdelinger med mulighed for senere inddragelse af sygehuse og øvrige enheder. På mødet i Koncernledelsesforum den 26. februar blev repræsentanter for regionens sygehuse orienteret om muligheden for at indsende forslag, der ønskes udfordret under den udvidede udfordringsret.

Opgaven med indsamling af forslag, processen med politisk behandling i regionsrådet samt koordination af tilbagemeldingerne til de relevante ministerier er forankret i råds- og direktionssekretariatet. Desuden er der nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra forskellige afdelinger i regionshuset, som ligeledes betjenes af råds- og direktionssekretariatet.

Arbejdsgruppen består pt. af følgende medlemmer:

- Caroline Thrane, afdelingschef, Regional IT
- Trine Andersen, juridisk specialkonsulent, Socialområdet, Råds- og direktionssekretariatet
- Jesper Stockmarr, sekretariatschef, HR
- Helene Vestergaard, afdelingschef, Sundhedsplanlægning
- Birthe Navntoft, projektleder Røgfri Fremtid, Tværsektorielt Samarbejde
- Kasper Breum Petersen, afdelingschef, Økonomi
- Ida Holm Olesen, områdechef, Regional Udvikling, Miljø og Råstoffer
- Flemming Laurits Pedersen, afdelingschef, Råds- og direktionssekretariatet (tovholder)
- Stine Dyhr Vestergaard, chefkonsulent, Råds- og direktionssekretariatet (tovholder)
- Mette Nikolajew Lund, AC-fuldmægtig, Råds- og direktionssekretariatet (tovholder)

Arbejdsgruppens medlemmer er blandt andet ansvarlige for at udbrede informationen om udvidet udfordringsret i deres respektive afdelinger i regionshuset samt indhente eventuelle forslag, der kan udfordres under udfordringsretten. Tovholderne i råds- og direktionssekretariatet samler og kvalitetssikrer løbende de indkomne forslag på en bruttoliste. En foreløbig bruttoliste blev behandlet på direktionsmødet den 28. januar 2019. En opdateret bruttoliste er vedlagt denne sag. Der gøres opmærksom på, at nogle af forslagene stadig er i færd med at blive kvalitetssikret, hvorfor beskrivelsen bærer præg heraf.

Inddragelse af regionens medarbejdere

Regionens medarbejdere får nu ligeledes mulighed for at indsende forslag, der ønskes udfordret under den udvidede udfordringsret.

Indsendte forslag skal indeholde følgende elementer:

- 1) Titel på forslag.
- 2) En kort beskrivelse af den pågældende problemstilling, som ønskes udfordret.
- 3) En henvisning til den pågældende lovhjemmel eller regionsrådsbeslutning (lokale regler), afhængig af om forslagsstiller ønsker at udfordre statslige eller lokale regler.
- 4) Løsnings- eller ændringsforslag.
- 5) Kontaktoplysninger til forslagsstiller.

Henvendelser bedes ske via råds- og direktionssekretariatets tovholdere, chefkonsulent Stine Dyhr Vestergaard ([stdv@rsyd.dk](mailto:stdv@rsyd.dk), tlf. 29 64 98 82) eller AC-fuldmægtig Mette Nikolajew Lund ([mlu@rsyd.dk](mailto:mlu@rsyd.dk), tlf. 24 40 11 14). Derudover etableres snarest en side på det grønne intranet, hvor medarbejdere har mulighed for at indsende forslag.

Efter indsendelse kvalitetssikres forslaget i dialog mellem relevant afdeling og råds- og direktionssekretariatet. Efterfølgende behandles forslaget i koncerndirektionen, der træffer beslutning om, hvorvidt forslaget bør lægges op til politisk behandling i regionsrådet og derefter eventuelt indsendes til det relevante ministerium. Før evt. politisk behandling uddybes forslaget i det af ministeriet påkrævede ansøgningsskema i et samarbejde mellem forslagsstiller og råds- og direktionssekretariatet.

## Indstilling

Til drøftelse.

**Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019**

Jane Kraglund orienterede om, at initiativet udvidet udfordringsret er en del af regeringens sammenhængsreform og giver medarbejdere i Region Syddanmark mulighed for at indsende konkrete forslag til udfordring af statslige regler. Medarbejdersiden foreslog, at initiativet kommunikeres ud til Fælles MED-udvalgene. Det var ledersiden enig i.

## **Bilag**

Bruttoliste pr. 31. januar 2019

## Punkt 8: Orientering om LMS-projektet

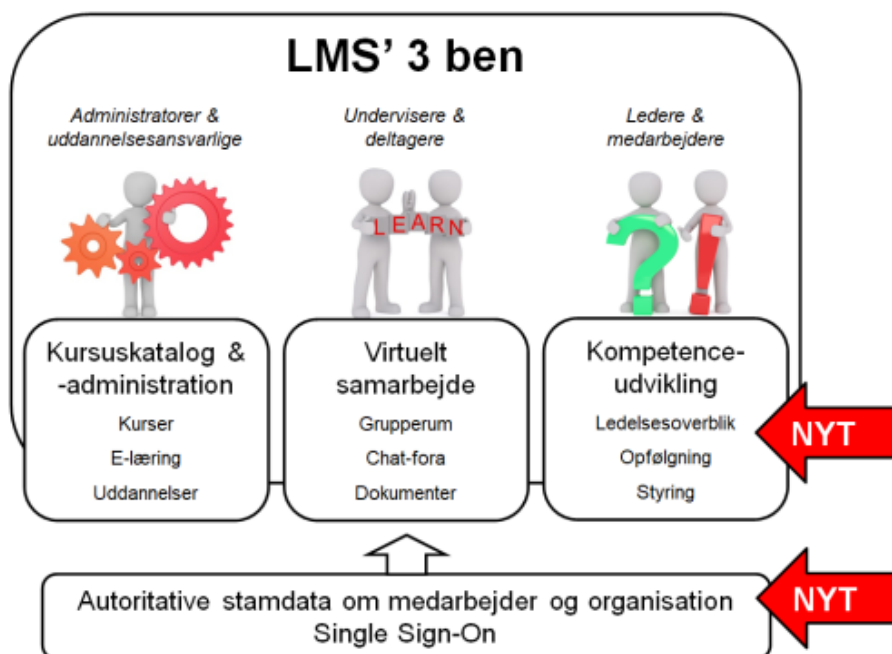
18/1339

### Sagsfremstilling

Kort om LMS-projektet [Plan2Learn+]

Udvalget for Sundheds-IT (USIT) godkendte 20. december 2018 gennemførelsesfasen for LMS/Learning Management System-projektet, som indebærer en større opdatering af Plan2Learn. Den nye opgradering sættes i drift 1. maj.

Plan2Learn er blevet benyttet til kursusadministration og som undervisningsplatform i Region Syddanmark siden 2009 (af alle enheder fra 2016). Opgraderingen indebærer nye muligheder på disse områder, men bliver også en ny platform for mere målrettet kompetenceudvikling:



De vigtigste nye funktioner

Opdaterede stamdata og automatisk log-on (single sign-on)

Fremover vil alle medarbejdere i regionen blive oprettet automatisk og stamdata ajourføres løbende. Informationerne kommer fra APOS (Autoritativt Personale- og Organisationssystem), som får dem fra lønsystemet. Det indebærer også, at man ikke behøver at logge sig på Plan2Learn, når man er på regionens netværk.

Ledere får overblik over medarbejderes kursus- og e-læringsaktiviteter

Ledere får fremover overblik over medarbejdernes aktiviteter i Plan2Learn. Ledere kan se de kvalifikationer, som medarbejdere erhverver, og kan følge op på for eksempel obligatoriske e-læringskurser. Ledere kan kun se aktiviteter på medarbejdere, som tilhører deres egen afdeling i organisationshierarkiet og afdelinger herunder.

## Målrettede tilbud

HR-afdelinger og kursusarrangører kan fremover målrette kursustilbud til medarbejdere – for eksempel ud fra organisatorisk tilhørsforhold eller stillingstype. Det kan både være som tilbud eller som obligatoriske aktiviteter. Alle medarbejdere får en ny fane i Plan2Learn med navnet ”Mine aktiviteter”, hvor disse kan ses.

## To kataloger

Region Syddanmark udbyder med den nye udvidelse to kataloger – et internt og et eksternt. I det eksterne katalog udbydes aktiviteter til samarbejdspartnere, borgere m.v. Medarbejdere skal derfor oprette en privat profil, hvis man ønsker at deltage i eksternt udbudte kurser som privatperson.

## Kommunikation og uddannelse

Der arbejdes med følgende aktiviteter for at sikre en god implementering:

Målgruppe	Behov	Aktiviteter
Medarbejdere/kursister	Viden om ændringer (log-on og ny side)	Information
		E-læring/video
Ledere	Viden om og vejledning til nye moduler og muligheder (ledersider)	Vejledninger
		Information
		E-læring/video/webinarer
		Vejledninger
Undervisere/ Kursusarrangører	Viden om nye muligheder (målrette aktiviteter)	Info-møder
		Opdateret information ifm. proces for oprettelse af aktiviteter
Superadministratorer/ Administratorer	Viden om og vejledning til nye moduler	Uddannelse
Direktioner og områdeledelser	Overordnet information	Generel information
		Dialogmøder

Udrulningsplan med de konkrete aktiviteter udarbejdes i de enkelte enheder.

## Projektorganisation

HR Lederforum udgør projektets styregruppe. Direktør for Koncern HR, Lene Borregaard, er styregruppeformand og projektejer.

Projektgruppen er sammensat af Plan2Learn-administratorer og HR-medarbejdere fra alle enheder.

Projektleder er Claus Bjørn Madsen, Regional IT.

## **Indstilling**

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019**

Lene Borregaard gjorde rede for opgraderingen af Plan2Learn, som blandt andet indebærer automatisk log-on, ajourføring af stamdata samt et bedre overblik over medarbejderes kompetenceudvikling. Hovedudvalget bakkede op om de planlagte aktiviteter og tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 9: Lyd, fotografi og videooptagelser af regionens medarbejdere**

18/38658

### **Sagsfremstilling**

Med baggrund i en række drøftelser omkring hemmelige lyd- og videooptagelser af medarbejdere, besluttede Hovedudvalget i april 2016 at foreslå de lokale FMU'er at lave en fælles regional pjece omkring lyd, fotografi og videooptagelser.

Hovedudvalgets ønske var at skabe en fælles regional vejledning til medarbejdere, der oplever at blive fotograferet, lyd- eller videooptaget af patienter, borgere eller pårørende i deres daglige arbejde.

Koncern HR har efterfølgende undersøgt, hvad der findes af retningslinjer omkring emnet på det enkelte sygehus og på socialområdet i regionen.

#### Status på sygehusene

Sygehus Sønderjylland oplyser, at de ikke har nedskrevne retningslinjer omkring lyd, fotografi og videooptagelser, men at de jævnligt går ud og holder oplæg omkring emnet på afdelinger på sygehuset.

Sygehus Lillebælt oplyser, at de har retningslinjer omkring fotografering, men ikke noget omkring lyd- og videooptagelser. De oplyser, at det har været oppe at vende nogle gange, hvorvidt der skulle udarbejdes yderligere - senest i 2016, hvor det blev drøftet, om det skulle tages op i det lokale FMU - men at det ikke er blevet effektueret. Holdningen til lydoptagelser på sygehuset var, at sygehuset ikke har noget at skjule, og derfor skal patienterne ikke hindres i f.eks. at optage en dialog.

OUH oplyser, at de netop er i færd med at udarbejde retningslinjer omkring lyd, fotografi og videooptagelser. Oplægget står overfor at skulle behandles i direktionen, hvorefter det skal behandles i det lokale FMU.

Sydvestjysk Sygehus oplyser, at de ikke har retningslinjer omkring lyd, fotografi og videooptagelser.

Psykiatrien oplyser, at de ikke har en overordnet retningslinje omkring lyd, fotografi og videooptagelser, men at der i flere husordener på diverse afdelinger i psykiatrien findes personaleinstrukser i forbindelse med billed- og lydoptagelser i afsnittene. De går f.eks. på, at patienter ikke må foretage billed- og lydoptagelser i afsnittene, og at personalet kan inddrage udstyr, som er egnet til disse formål. Der forefindes også skilte ved flere indgange - f.eks. til psykiatriens Børne-og unge afsnit, som foreskriver, at det er forbudt at tage billeder.

#### Status på socialområdet

Socialområdet oplyser, at der i 2015 blev besluttet, at ingen medarbejdere på regionens sociale centre skal acceptere, at beboere/borgere foretager elektronisk overvågning af medarbejderne, medens medarbejderne udfører deres arbejde. Opleves dette, skal medarbejderne bede beboeren/borgeren om, at dette stoppes øjeblikkeligt.

### **Indstilling**

Til drøftelse og afklaring af, hvorvidt der er behov for udarbejdelse af en fælles retningslinje/vejledning omkring lyd, fotografi og filmoptagelser af medarbejdere i deres daglige arbejde.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019**

Jane Kraglund gjorde rede for, at spørgsmål om hemmelige lyd-, foto- og videooptagelser kan være vanskelige at håndtere. I forhold til pressen er der relativt klare regler med krav om samtykke. I forhold til patienters og pårørendes optagelser er reglerne mere uklare. Det blev påpeget, at optagelser også kan være et aktiv, når patienten kan dele information fra konsultationer med pårørende efterfølgende.

Medarbejdersiden foreslog, at man kan lade sig inspirere af det materiale, som allerede foreligger. Herunder de retningslinjer og skabeloner, som allerede er udarbejdet på Sygehus Sønderjylland. Ledersiden supplerede med, at OUH også arbejder på en retningslinje. Jane Kraglund konkluderede, at der er behov for at afklare de juridiske forhold nærmere og undersøge, hvorvidt det vil være relevant at udarbejde fælles regionale retningslinjer. Der vil ske opfølgning herpå på et kommende møde i hovedudvalget.

# Punkt 10: Opfølgning på lønniveauer pr. august 2018

18/28547

## Sagsfremstilling

Opfølgning på udviklingen i lønniveauer i Region Syddanmark og øvrige regioner er opdateret med løndata til og med 3. kvartal 2018 (august måned 2018). Den dagsordenssættes halvårligt til HR Lederforum, Direktionen, Koncernledelsesforum, Hovedudvalget samt Regionshuset FMU jf. direktions beslutning på mødet den 29. oktober 2014.

Opfølgningen viser, at lønudviklingen for Region Syddanmark – efter at have ligget over gennemsnittet i en periode – nu har stabiliseret sig på et lavere niveau blandt regionerne. Samlet set har Region Syddanmark i perioden 2. kvartal 2012 til og med 3. kvartal 2018 haft en gennemsnitlig lønudvikling på 1,5%, hvilket er på niveau med gennemsnittet for alle regioner. Kun Region Midtjylland ligger under med en lønudvikling på 1,4% i perioden.

I 3. kvartal 2018 ligger Odense Universitetshospital med den højeste lønudvikling blandt enhederne og Regionshuset ligger med den laveste lønudvikling.

Når man ser internt i Region Syddanmark, ligger Sygehus Lillebælt fortsat med nogle af de laveste gennemsnitlige lønniveauer blandt en række af faggrupperne. Sydvestjysk Sygehus har haft den højeste gennemsnitlige lønudvikling fra 2. kvartal 2012 til 3. kvartal 2018 på 1,7%.

Sammenlignes gennemsnitslønnen opdelt på overenskomstgrupper for alle regioner ligger Region Syddanmark i midten.

## Indstilling

Til orientering og evt. drøftelse.

## Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019

Medarbejdersiden påpegede, at et lavt lønniveau kan være problematisk i forhold til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Medarbejdersiden spurgte ind til HR-afdelingens rolle i forbindelse med fastsættelse af lønnen. Ledersiden bemærkede, at HR blandt andet har en funktion i forhold til at sikre koordination.

## Bilag

Opfølgning på lønniveauer pr. august 2018

## **Punkt 11: Drøftelse af kadence for afholdelse af MTU**

19/6562

### **Sagsfremstilling**

Ved udgangen af 2019 udløber den eksisterende MTU kontrakt med Rambøll. Det betyder, at der forud for MTU 2020 skal foretages et udbud på opgaven. Som optakt til dette arbejde indstiller Koncern HR, at den fremadrettede kadence for MTU drøftes.

Hidtil har der årligt været gennemført MTU i Region Syddanmark. I lige årstal har det været obligatorisk at deltage, mens de enkelte enheder i regionen har haft mulighed for at fravælge MTU i ulige årstal. Tilslutningen til MTU i ulige årstal har gennem de senere år været dalende. I 2019 har følgende enheder tilkendegivet, at de ikke ønsker at gennemføre MTU, men at de i stedet ønsker at anvende SPOT-værktøjet i øget omfang:

- Odense Universitetshospital
- Sygehus Lillebælt
- Sydvestjysk Sygehus
- Sygehus Sønderjylland
- Psykiatrien
- Socialområdet
- Ambulance Syd

Regionshuset er således den eneste enhed, der gennemfører MTU i 2019.

Direktionen har den 4. marts 2019 drøftet MTU kadencen. På mødet tilkendegav direktionen, at den er positivt stemt over for at ændre kadencen, således, at der fremadrettet gennemføres obligatorisk MTU for alle enheder i lige årstal. I ulige årstal vil enhederne fortsat have mulighed for at gennemføre en fuld MTU. Det forudsætter dog et aktivt tilvalg. Der vil desuden fortsat være mulighed for løbende at gennemføre lokale SPOT-målinger.

Proces

Direktionen har den 4. marts 2019 drøftet spørgsmålet om MTU kadencen, og sagen er efterfølgende blevet behandlet i Koncernledelsesforum den 26. marts 2019.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender, at der fremadrettet gennemføres obligatorisk MTU i lige årstal.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019**

Der var der enighed om, at der skal gennemføres MTU i ulige år, hvis én af parterne ønsker det. Ledersiden henlede opmærksomheden på, at der udover MTU også skal være fokus på trivsel og arbejdsmiljø i det daglige og, at der er mulighed for at arbejde målrettet med konkrete indsatser ved hjælp af SPOT-målinger.

## **Punkt 12: Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed - udkast til revideret kapitel om meddeleret**

19/10911

### **Sagsfremstilling**

Medarbejdersiden har ønsket en drøftelse af udkastet til ny vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed. Medarbejdersiden har henvist til presseomtale af udkastet, herunder at den nye vejledning vil bevirke, at flere medarbejdere vil være utrygge ved at udtale sig til eksempelvis pressen.

Justitsministeriet har fundet anledning til at justere kapitel 9 i vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed. Det er ikke vejledningen som helhed, der er under revidering, men alene kapitel 9 om offentligt ansattes meddeleret og ”whistleblowing”.

Vejledningen beskriver offentligt ansattes meddeleret, som de ansattes ret til at give pressen og andre eksterne parter oplysninger i tilfælde, hvor der kan være spørgsmål om ulovlig forvaltning eller anden uredelighed i den offentlige forvaltning – f.eks. åbenbart misbrug af offentlige midler.

I udkastet til nyt kapitel 9 er det navnlig præciseret, hvornår offentligt ansatte må videregive ikke-fortrolige oplysninger.

Om videregivelse af ikke-fortrolige oplysninger fremgår af den nugældende vejledning, at:

”Offentligt ansatte kan som udgangspunkt frit videregive ikke-fortrolige oplysninger til pressen eller andre eksterne parter. Det gælder også i tilfælde, hvor der kan være spørgsmål om ulovlig forvaltning eller anden uredelighed i den offentlige forvaltning, herunder åbenbart misbrug af offentlige midler.”

Dette er nuanceret i udkastet til nyt kapitel 9 i relation til offentligt ansattes adgang til at videregive oplysninger i de tilfælde, hvor der ikke kan være spørgsmål om ulovlig forvaltning m.v.

Det fremgår, at offentligt ansattes adgang til at videregive ikke-fortrolige oplysninger beror på en konkret afvejning af en række forskellige hensyn og omstændigheder, herunder bl.a. formålet med videregivelsen og eventuelle modstående hensyn til, at oplysningerne ikke videregives.

Det er samtidig præciseret, at hvis der er tale om videregivelse af oplysninger om fysiske personer, skal den ansatte sikre sig, at videregivelsen ikke strider mod databeskyttelseslovgivningen.

Justitsministeriet oplyser, at baggrunden for udarbejdelsen af udkastet er, at Folketingets Ombudsmand har bedt Justitsministeriet om en uddybende afklaring af retstilstanden.

Udkastet er sendt i høring ved bl.a. KL, Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen, m.fl. Der var frist for bemærkninger til udkastet til revideret kapitel 9 den 18. februar 2019.

Koncern HR afventer den endelige revidering, hvorefter emnet vil blive dagsordenssat på ny.

Til Hovedudvalgets orientering er Vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed vedlagt som bilag samt udkastet til revideret kapitel 9.

## **Indstilling**

Til orientering.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019**

Lene Borregaard orienterede om udkastet til en revideret vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed, som indeholder en opdatering af kapitel 9 vedrørende offentligt ansattes meddelelser og ”whistleblowing.” Koncern HR afventer den endelige revidering, hvorefter emnet bliver dagsordenssat igen. Det blev konkluderet, at regionens egen vejledning om ytringsfrihed fortsat er gældende.

## **Bilag**

Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed

Udkast til revideret kapitel 9 i Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.pdf

Region Syddanmarks pjece om ytringsfrihed

# Punkt 13: Fastsættelse af bidrag til Region Syddanmarks barselspulje 2019

19/21

## Sagsfremstilling

Region Syddanmarks barselspulje havde til og med 2015 akkumuleret et overskud på 30,6 mio. kr. siden opstart. Med henblik på at nedbringe puljen blev bidragsprocenten i 2016, 2017 og 2018 sat ned fra 1,60 % til henholdsvis 1,50 %, 1,45 % og 1,50 % med en forventning om, at overskuddet i barselspuljen med disse bidragssatser ville være nedbragt midt i 2019. I perioden 2008-2015 har bidragssatsen ligget mellem 1,6 % og 1,8 %.

Resultatet for barselsudligningsordningen i 2018 viser et merforbrug på 18,4 mio. kr., hvilket resulterer i et samlet underskud i puljen primo 2019 på 7,3 mio. kr.

Merforbruget skyldes flere faktorer. Antallet af fuldtidsansatte på barsel er steget med ca. 28 personer fra 2017 til 2018. Stigningen skyldes først og fremmest, at antallet af fuldtidsansatte i regionen fra 2017 til 2018 er steget med ca. 450 personer. Dertil kommer, at den gennemsnitlige refusionsomkostning pr. fuldtidsperson er steget fra 286.457 kr. til 294.300 kr., hvilket svarer til 2,7 %. At der var 28 flere personer på barsel, betyder en øget refusion (2017-niveau) på 8,1 mio. kr., og den øgede refusionsomkostning på 7.843 kr. pr. fuldtidsperson gav øget refusion på 5,4 mio. kr. I alt 13,6 mio. kr. i forhold til forventningen.

Da der er underskud i puljen, har direktionen den 18. marts 2019 godkendt en bidragsprocent på 1,65 % i 2019 i forventning om, at underskuddet vil blive nedbragt.

Til orientering bemærkes endvidere, at regionens interne forsikringsordning vedrørende arbejdsskader indenfor somatikken omvendt viser et overskud. Bidragsatsen hertil skal derfor nedbringes, således at præmieopkrævningen modsvarer de faktiske udgifter. Ved en nedsættelse af taksten pr. ansat under somatikken fra 1.626 kr. ansat til 909 kr. vil ordningen "hvile i sig selv". Samlet vil det reducere opkrævningen fra sygehuse mv. med 14-15 mio.kr. På øvrige områder svarer præmieopkrævningen vedr. arbejdsskader til de faktiske udgifter.

## Indstilling

Til orientering.

## Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019

Jane Kraglund informerede om et merforbrug på barselspuljeordningen, som dog nogenlunde ophæves ved et mindreforbrug på regionens interne forsikringsordning. Medarbejdersiden tog orienteringen til efterretning.

# Punkt 14: Valg til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond

17/32322

## Sagsfremstilling

Der skal foretages en ny udpegning af nogle af medlemmerne til bestyrelsen i Region Syddanmarks Feriefond.

Feriefondens sekretariat har bedt de relevante FMU om at indsende indstilling til både ordinære bestyrelsesposter og suppleantposter.

Valget er gældende i en 3-årig periode fra 1. maj 2019 til 30. april 2022

Feriefondens sekretariat har modtaget følgende indstillinger:

	Indstilling
Fælles MED-Udvalg	
Regionshuset, Vejle	Ordinært medlem: Lone Rasmussen Suppleant: Ulrik Ewald
Socialområdet	Ordinært medlem: Ullis Wagnholt Johansen Suppleant: Helle Storbak
OUH	Ordinært medlem: Flemming Jensen Suppleant: Pau Jensen
AmbulanceSyd	Ordinært medlem: Kirsten Thoke Suppleant: Betina Iroisch Kristensen
	Ordinært medlem: Kenneth Lohmann Suppleant: Jørgen Karsten Nielsen

Desuden har FMU i Sygehus Sønderjylland udpeget Karsten Østergaard som suppleant for ordinært medlem Susanne Seehagen. Dette valg er gældende fra 1. maj 2019 til 30. april 2020.

## Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget udpeger de indstillede kandidater til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.

## Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019

Hovedudvalget udpegede de indstillede kandidater til bestyrelsen for Region Syddanmarks Feriefond.

# **Punkt 15: Hovedudvalgets temadrøftelse med regionsrådet 13. marts 2019**

19/1088

## **Sagsfremstilling**

Temadrøftelsen blev afviklet i forbindelse med regionsrådets budgetseminar 13. marts 2019.

Inspireret af Hovedudvalgets døgnsseminar 2018 satte temadrøftelsen fokus på, hvordan digitaliseringen kan gå hånd i hånd med udviklingen af den attraktive arbejdsplads i Region Syddanmark.

Temadrøftelsen blev indledt med tre oplæg, hvorefter deltagerne diskuterede følgende spørgsmål i grupper:

- Hvordan kan vi skabe gode rammer for digitaliseringen på vores arbejdspladser?
- Hvordan kan vi forebygge, at digitaliseringen skaber et "A-hold" og et "B-hold"?

Hovedpointerne fra de enkelte oplæg og gruppedrøftelserne er opsummeret i vedlagte opsamling. Præsentationerne er også vedlagt som bilag.

## **Indstilling**

Til drøftelse.

## **Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019**

Medarbejdersiden fremhævede, at der med temadrøftelserne er fundet en god model for en åben og relevant dialog med politikerne. Med udgangspunkt i emnet "Digitalisering og den attraktive arbejdsplads" kom grupperne omkring mange punkter. Udvikling af digitale kompetencer blev fremhævet som et særlig væsentligt emne.

## **Bilag**

Opsamling temadrøftelse 13-03-2019

Præsentation, Jane Kraglund

Præsentation, Diana Vinther

Præsentation, Jan Toft

## **Punkt 16: Hovedudvalgets døgnseminar 2019**

19/8734

### **Sagsfremstilling**

Der er planlagt et døgnseminar for Hovedudvalget den 5.–6. november 2019 på Vingsted hotel & konferencecenter, Vingsted Skovvej 2, 7182 Bredsten.

Seminaret har til formål, at medlemmerne får mulighed for at gå i dybden med relevante emner, udveksle viden og få ny inspiration til løsning af kerneopgaven, styrkelse af arbejdsmiljøet og udviklingen af den attraktive arbejdsplads.

Hovedudvalget skal tage stilling til, hvilket tema dette års seminar skal omhandle.

Det forslås, at der nedsættes en arbejdsgruppe, som står for planlægning af programmet, med deltagelse af:

- Hovedudvalgets formandskab
- 2 medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget
- HR-direktøren

Koncern HR bistår med sekretariatsbistand.

### **Indstilling**

Det indstilles,

- at Hovedudvalget drøfter hvilket tema, der skal danne rammen for Hovedudvalgets døgnseminar i 2019.
- at medarbejdersiden udpeger 2 repræsentanter til planlægningsgruppen.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019**

Der var enighed om at afvente folketingsvalget, inden der arbejdes videre med tema og program for døgnseminaret i 2019. Medarbejdersiden udpegede repræsentanterne i dagsgruppen samt én repræsentant fra Socialområdet til planlægningsgruppen.

## **Punkt 17: Kommunikation fra mødet**

19/21

### **Sagsfremstilling**

Forslag til emner fra mødet, som kan kommunikeres ud under hensyntagen til, at der skal ske en koordinering med øvrige kommunikationsplaner for de pågældende emner.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019**

Det blev besluttet at kommunikere om følgende emner i referatet:

- at man i Region Syddanmark sætter stor pris på de sundhedsfaglige kolleger, som kommer hertil fra udlandet og som spiller en afgørende rolle for løsningen af kerneopgaven. Hovedudvalget tager således kraftigt afstand fra DR-dokumentarens kritiske fokus og finder det beklageligt, hvis nogle læger som følge heraf mødes med mistro.
- at Hovedudvalget er opmærksomt på, at der i sidste rapporteringsperiode (andet halvår 2018) ikke har været en eneste henvendelse, som faldt inden for Whistleblowerordningen.

Det besluttet at kommunikere følgende information til Fælles MED-Udvalgene:

- at medarbejdere i Region Syddanmark har mulighed for at indsende forslag under den udvidede udfordringsret.

## **Punkt 18: Eventuelt**

19/21

### **Sagsfremstilling**

Punkter til eventuelt.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 02-04-2019**

Ingen punkter til eventuelt.